Institut de la statistique du Québec
www.stat.gouv.qc.ca
flash-info
Numéro spécial
Novembre 2005
TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

LA COMPARAISON DE LA RÉMUNÉRATION DANS LES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ

Portée et limites des différentes approches

Christiane Lamarre, Marie-France Martin et Claude Vecernia

Dans le contexte du renouvellement des conventions collectives des employés de l'administration québécoise, un débat public sur la situation salariale respective des employés de l'État et des autres salariés du Québec a eu lieu au cours de la dernière année. Ce débat a évidemment impliqué les parties à la négociation, mais également les politiciens, les médias et le grand public. Les données sur la rémunération diffusées par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) ont, dans ce contexte, régulièrement été citées. La méthodologie utilisée par l'Institut a, à certaines occasions, fait l'objet de critiques et la parution de nouvelles données comparant la rémunération dans les secteurs public et privé a alimenté le débat.

Dans le but d'apporter un éclairage nouveau, tenant compte du contexte des relations de travail dans lequel se situe le débat, l'Institut présente, dans ce numéro spécial de son bulletin Flash-info, la portée et les limites de sa comparaison de rémunération[1] ainsi que celles des autres comparaisons dernièrement citées. Par ce document, l'ISQ souhaite que soit mieux comprise la différence essentielle entre, d'une part, des données et une approche rigoureuses, dont l'objectif est strictement la comparaison de rémunération, et, d'autre part, des données recueillies dans diverses enquêtes ayant d'autres objectifs que la comparaison de rémunération, mais utilisées à cette fin.

Comparaison de rémunération de l'ISQ

Historique et contexte

En 1985, le gouvernement créait l'Institut de recherche et d'information sur la rémunération (IRIR) afin de réaliser une comparaison de la rémunération des salariés de l'administration québécoise avec celle des autres salariés québécois. Avant cette date, les parties patronale et syndicales effectuaient, chacune de leur côté, leur propre comparaison, ce qui entraînait des débats longs et coûteux sur le bien-fondé des méthodologies respectives. En créant l'IRIR, le gouvernement visait à obtenir des données sur la rémunération neutres et objectives, reconnues par les parties patronale et syndicales, dans le but de faciliter les discussions lors des négociations.

Ce mandat était confié à l'IRIR dans l'article 19 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic. L'IRIR a rempli ce mandat de 1985 à mars 1999. Le 1er avril 1999, l'Institut de la statistique du Québec était créé, regroupant quatre organismes ou entités, dont l'IRIR. Le même mandat de comparaison de la rémunération se retrouve dans la Loi sur l'ISQ[2], à l'article 4, soit :

> *« L'Institut informe le public de l'état et de l'évolution comparés de la rémunération globale des salariés régis par une convention collective du gouvernement, des commissions scolaires, des collèges et des établissements d'une part et de la rémunération globale des autres salariés québécois de toute catégorie qu'il détermine d'autre part. Il publie, au plus tard le 30 novembre de chaque année, un rapport de ses constatations ».*

À l'origine, pour mener à bien ce mandat, l'IRIR s'est questionné sur les sources de données disponibles pour faire la comparaison entre l'administration québécoise et les autres salariés québécois. Après avoir utilisé plusieurs sources lors de ses premières années d'existence, il a retenu l'Enquête sur la rémunération globale (ERG) du Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail (CRSMT) du ministère du Travail[3] comme source principale de données sur la rémunération, celle-ci répondant le mieux à ses exigences de

1. En ce qui a trait à la comparaison de rémunération de l'ISQ, il s'agit, à bien des égards, d'un résumé des informations méthodologiques et conceptuelles que l'Institut a diffusées au fil des ans.
2. L.R.Q. c. I-13.011.
3. Les employés affectés à l'ERG, qui faisaient partie du CRSMT, constituaient une des entités ayant formé l'ISQ.

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

Micromedia
ProQuest

789 East Eisenhower Parkway
PO Box 1346
Ann Arbor, MI 48106-1346 USA
Toll free: 1-800-521-0600
Fax: (734) 997-4247
Web: www.micromedia.ca

Institut de la statistique du Québec

flash-info

Numéro spécial

Novembre 2005

TRAVAIL ET RÉMUNÉRATION

LA COMPARAISON DE LA RÉMUNÉRATION DANS LES SECTEURS PUBLIC ET PRIVÉ

Portée et limites des différentes approches

Christiane Lamarre, Marie-France Martin et Claude Vecerina

Dans le contexte du renouvellement des conventions collectives des employés de l'administration québécoise, un débat public sur la situation salariale respective des employés de l'État et des autres salariés du Québec a eu lieu au cours de la dernière année. Ce débat a évidemment impliqué les parties à la négociation, mais également les politiciens, les médias et le grand public. Les données sur la rémunération diffusées par l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) ont, dans ce contexte, régulièrement été citées. La méthodologie utilisée par l'Institut a, à certaines occasions, fait l'objet de critiques et la parution de nouvelles données comparant la rémunération dans les secteurs public et privé a alimenté le débat.

Dans le but d'apporter un éclairage nouveau, tenant compte du contexte des relations de travail dans lequel se situe le débat, l'Institut présente, dans ce numéro spécial de son bulletin Flash-info, la portée et les limites de sa comparaison de rémunération[1] ainsi que celles des autres comparaisons dernièrement citées. Par ce document, l'ISQ souhaite que soit mieux comprise la différence essentielle entre, d'une part, des données et une approche rigoureuses, dont l'objectif est strictement la comparaison de rémunération, et, d'autre part, des données recueillies dans diverses enquêtes ayant d'autres objectifs que la comparaison de rémunération, mais utilisées à cette fin.

Comparaison de rémunération de l'ISQ

Historique et contexte

En 1985, le gouvernement créait l'Institut de recherche et d'information sur la rémunération (IRIR) afin de réaliser une comparaison de la rémunération des salariés de l'administration québécoise avec celle des autres salariés québécois. Avant cette date, les parties patronale et syndicales effectuaient, chacune de leur côté, leur propre comparaison, ce qui entraînait des débats longs et coûteux sur le bien-fondé des méthodologies respectives. En créant l'IRIR, le gouvernement visait à obtenir des données sur la rémunération neutres et objectives, reconnues par les parties patronale et syndicales, dans le but de faciliter les discussions lors des négociations.

Ce mandat était confié à l'IRIR dans l'article 19 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic. L'IRIR a rempli ce mandat de 1985 à mars 1999. Le 1er avril 1999, l'Institut de la statistique du Québec était créé, regroupant quatre organismes ou entités, dont l'IRIR. Le même mandat de comparaison de la rémunération se retrouve dans la Loi sur l'ISQ[2], à l'article 4, soit :

> ***« L'Institut informe le public de l'état et de l'évolution comparés de la rémunération globale des salariés régis par une convention collective du gouvernement, des commissions scolaires, des collèges et des établissements d'une part et de la rémunération globale des autres salariés québécois de toute catégorie qu'il détermine d'autre part. Il publie, au plus tard le 30 novembre de chaque année, un rapport de ses constatations ».***

À l'origine, pour mener à bien ce mandat, l'IRIR s'est questionné sur les sources de données disponibles pour faire la comparaison entre l'administration québécoise et les autres salariés québécois. Après avoir utilisé plusieurs sources lors de ses premières années d'existence, il a retenu l'Enquête sur la rémunération globale (ERG) du Centre de recherche et de statistiques sur le marché du travail (CRSMT) du ministère du Travail[3] comme source principale de données sur la rémunération, celle-ci répondant le mieux à ses exigences de

1. En ce qui a trait à la comparaison de rémunération de l'ISQ, il s'agit, à bien des égards, d'un résumé des informations méthodologiques et conceptuelles que l'Institut a diffusées au fil des ans.
2. L.R.Q., c. I-13.011.
3. Les employés affectés à l'ERG, qui faisaient partie du CRSMT, constituaient une des entités ayant formé l'ISQ.

Québec

qualité. L'Institut a également mené plusieurs recherches méthodologiques sur des sujets tels que le cadre conceptuel de la rémunération globale, les emplois sans contrepartie, la sécurité d'emploi, les régimes de retraite, la sélection des emplois repères, etc. Au fil des ans, l'Institut a donc développé une expertise unique dans les comparaisons de rémunération, que ce soit sur le plan des développements conceptuels et méthodologiques ou des méthodes de comparaison de la rémunération. La crédibilité de l'ISQ acquise dans ce domaine est donc le résultat de recherches et de travaux d'orientation et d'enquêtes s'échelonnant sur une période de plus de 20 ans.

Cette crédibilité et la pertinence des travaux de l'Institut reposent également sur la consultation régulière faite auprès des parties patronale et syndicales de l'administration québécoise. En effet, l'Institut organise des séances de consultation, environ deux fois l'an, et réalise, au besoin, des sondages qui permettent aux représentants des parties d'exprimer leurs besoins et de commenter les projets de développement méthodologique et les priorités de recherche de l'Institut. Ces consultations ont amené l'Institut à publier, en toute transparence, des documents d'orientation accessibles tant aux parties à la négociation qu'au public en général. Il importe de préciser que, tout en prenant en compte les besoins et préoccupations exprimés, l'Institut demeure toujours maître d'œuvre de ces travaux de développement.

En plus de ses contacts avec les parties à la négociation, l'Institut peut, pour assurer sa crédibilité et la pertinence de ses travaux, compter sur l'apport d'un comité consultatif. Ce comité, formé de spécialistes émérites des questions de rémunération et de relations de travail, fournit des conseils et avis sur les travaux de développement de l'ISQ, ses axes de recherche et ses interventions publiques. Ainsi, par ses rencontres avec les parties patronale et syndicales de l'administration québécoise ou avec son comité consultatif, d'une part, et par son processus d'amélioration continue, d'autre part, l'Institut vise constamment à améliorer ses méthodes et approches.

La crédibilité de l'Institut repose également sur les valeurs de gestion qui encadrent ses travaux :

> *« La clientèle de l'Institut est au centre de son développement, qui se fait dans le respect des valeurs de gestion suivantes : l'objectivité, la neutralité politique, l'impartialité, l'intégrité et le respect de la confidentialité des renseignements détenus constituent des valeurs fondamentales ».*

Les valeurs de gestion de l'Institut appuient aussi le principe de démocratisation de l'information (diffusion publique au plus grand nombre) :

> *« La statistique officielle constitue un élément indispensable du système d'information d'une société démocratique, fournissant aux administrations publiques, au secteur économique et au public des données concernant la situation économique, démographique et sociale et la situation de l'environnement. À cette fin, des organismes responsables de la statistique officielle doivent établir les statistiques officielles selon un critère d'utilisation pratique et les rendre disponibles, en toute impartialité, en vue de rendre effectif le droit d'accès des citoyens à l'information publique ».*

Ajoutons que le caractère légal du mandat de comparaison, le fait que l'enquête et la comparaison soient réalisées par du personnel professionnel non syndiqué, la régularité ainsi que la transparence quant au calendrier de diffusion des résultats permettent à l'Institut de garantir la neutralité et l'impartialité nécessaires à la réalisation de cette comparaison.

Par ailleurs, l'Enquête sur la rémunération globale (ERG), source principale de données de l'Institut pour sa comparaison, est une enquête de rémunération expressément mise sur pied à ces fins. De telles enquêtes font partie des outils dont les employeurs disposent afin d'élaborer les politiques de rémunération et de déterminer la rémunération des employés; ces enquêtes permettent d'assurer l'équité avec le marché ou l'« équité externe ». Comme le mentionnent Thériault et St-Onge :

> *« D'un point de vue pratique, bien que les enquêtes de rémunération ne permettent pas de déterminer à elles seules la globalité de la gestion de la rémunération, elles demeurent un élément important que les dirigeants d'entreprise doivent considérer»*[4].

Rappelons enfin que le but de la comparaison de l'ISQ est strictement de fournir de l'information objective sur la situation comparative de la rémunération des salariés de l'administration québécoise et des autres salariés québécois. Il appartient aux parties à la négociation de se positionner par rapport à ces résultats selon leurs choix stratégiques. De son côté, en vertu de sa neutralité, l'Institut ne se prononce pas sur les résultats de la comparaison. D'ailleurs, rappelons que, à la fin des années 80 et au début des années 90, les résultats de la comparaison de l'Institut indiquaient la parité avec le secteur privé sur le plan du salaire et une avance de l'administration québécoise par rapport au secteur privé quant à la rémunération globale. Durant ces années, le débat public n'était pas orienté de la même façon qu'aujourd'hui.

Concepts, approches et méthodologie

Concept d'emploi repère

Le niveau de la rémunération qui sera versée à un employé est toujours déterminé, en premier lieu, en fonction des tâches qu'il aura à accomplir, donc de l'emploi occupé. Les caractéristiques individuelles telles que la scolarité et l'expérience ne viennent qu'en second lieu, afin de préciser la place qu'il occupera dans l'échelle salariale, le cas échéant. C'est pourquoi la notion de comparabilité des emplois est au centre de l'approche adoptée par l'Institut dans son enquête sur la rémunération globale et dans sa comparaison. La méthodologie utilisée par l'ISQ repose sur la comparaison de la rémunération accordée à des emplois semblables. Cette

4. Thériault, Roland et St-Onge, Sylvie. 2000, *Gestion de la rémunération : Théorie et pratique*, Montréal, Gaétan Morin éditeur, p. 123.

méthode, soit celle de l'appariement des emplois repères, permet de comparer les responsabilités, les tâches et les exigences des emplois. L'appariement est fait à partir de descriptions de tâches détaillées et de critères tels que le niveau de responsabilité, les qualifications requises (en termes de scolarité et d'expérience) et la supervision exercée et reçue. Il s'agit en fait de *comparer des pommes avec des pommes*. Cette notion est au centre des choix effectués par l'Institut. Le contenu des emplois dans les établissements qui répondent à l'ERG est analysé par les enquêteurs qui s'assurent que ces emplois sont « appariables » avec les emplois repères. Cette façon de faire a toujours été reconnue et demeure une force indéniable de l'enquête et de la comparaison. Il s'agit aussi de l'approche la plus fréquente dans les enquêtes de rémunération :

> *« Cette méthode d'enquête de rémunération, qui consiste à comparer et à estimer la similitude entre le contenu des emplois repères de l'enquête et celui des emplois des organisations sondées, s'avère la plus répandue »*[5].

Par ailleurs, le « panier » (l'ensemble) d'emplois repères se doit d'être représentatif de la structure de rémunération de l'administration québécoise puisque cette dernière est le secteur de base de la comparaison. Les emplois retenus doivent de plus être comparables, ce qui implique qu'ils soient suffisamment présents sur le marché de comparaison en plus d'avoir un contenu (responsabilités, exigences, etc.) facilement identifiable et relativement stable dans le temps. L'Institut est d'ailleurs à réviser le panier actuel d'emplois repères de façon à en assurer la pertinence et la représentativité optimales[6].

La comparaison vise donc les emplois existant dans l'administration québécoise pour lesquels on peut trouver des emplois comparables sur le marché des autres salariés québécois (emplois « avec contrepartie »)[7]. C'est pourquoi, par exemple, les emplois d'infirmiers et d'enseignants ne sont pas inclus dans la comparaison annuelle, puisque le gouvernement du Québec en est l'employeur principal. De la même façon, certains emplois du secteur privé, comme les représentants des ventes ou les emplois du secteur de l'agriculture, n'ont pas de points de comparaison dans l'administration québécoise. L'Institut considère, dans ses projets de développement futurs, réaliser des comparaisons spécifiques pour certains groupes d'emplois « sans contrepartie ». Ces études seraient toutefois effectuées de façon distincte de la comparaison annuelle présentée dans le rapport sur la rémunération des salariés de l'ISQ.

Dans sa comparaison, l'Institut utilise 59 emplois repères. À ces 59 emplois repères correspondent 199 « emplois » (unités[8]) dans l'administration québécoise.

Structure de l'effectif

Les résultats de la comparaison de la rémunération sont présentés pour chaque emploi repère mais aussi par catégorie (professionnels, techniciens, employés de bureau, employés de service et ouvriers) et pour l'ensemble des emplois. Lorsque l'ISQ présente les résultats de sa comparaison pour un regroupement donné (catégorie ou ensemble des emplois repères), les résultats des deux secteurs (administration québécoise et, par exemple, secteur privé) sont pondérés par l'effectif (les employés) de l'administration québécoise. De façon plus précise, pour chaque emploi repère, la rémunération (le salaire, par exemple) de l'administration québécoise **et celle du secteur comparé** sont multipliées par le nombre d'employés (l'effectif) de l'administration québécoise occupant cet emploi. Pourquoi procéder ainsi? Pour neutraliser l'effet, sur le salaire moyen, de la distribution différente des employés dans les emplois repères d'un secteur à l'autre. Voyons cela à l'aide d'un exemple.

Supposons que l'entreprise A est composée de 100 ingénieurs dont le salaire annuel est de 60 000 $ et de 10 secrétaires dont le salaire annuel est de 35 000 $. Le salaire moyen pour l'ensemble de l'entreprise A, calculé selon l'approche « standard », serait de :

(60 000 $ x 100) + (35 000 $ x 10) / 110 = 57 727 $

Supposons, par ailleurs, que l'entreprise B est composée de 10 ingénieurs dont le salaire annuel est de 60 000 $ et de 100 secrétaires dont le salaire annuel est de 35 000 $. Le salaire moyen « standard » serait de :

(60 000 $ x 10) + (35 000 $ x 100) / 110 = 37 273 $

Le fait que la distribution de la main-d'œuvre dans ces deux emplois ne soit pas la même d'une entreprise à l'autre a, on le voit bien, un impact majeur sur le salaire moyen. Malgré que le salaire payé **pour un même emploi** (ingénieur ou secrétaire) soit exactement identique dans les deux entreprises, on pourrait conclure que l'entreprise A rémunère beaucoup mieux ses employés que l'entreprise B! Dans le cadre de la comparaison entre deux secteurs, le même effet pervers pourrait se produire. Pour neutraliser cet effet, il faut donc appliquer aux résultats de rémunération du secteur comparé (secteur privé) la structure de l'effectif du secteur de base (administration québécoise), permettant ainsi la comparaison de la rémunération à partir d'une base commune. En reprenant notre exemple, et en supposant que l'entreprise A est le secteur de base (l'administration québécoise), le salaire moyen de l'entreprise B (ou secteur comparé) serait donc considéré identique à (ou à parité avec) celui de l'entreprise A, soit 57 727 $, ce qui est beaucoup plus conforme à la réalité observée!

5 THÉRIAULT, Roland et ST-ONGE, Sylvie, *op. cit.* p. 133.

6 Voir à ce sujet les articles du Flash-info suivants : celui de septembre 2003 intitulé *L'importance de la sélection des emplois repères dans la comparaison de rémunération*, celui de septembre 2004 intitulé *Le projet de sélection des emplois repères* et celui de septembre 2005 intitulé *Le projet de sélection des emplois repères : l'étape de la représentativité d'ensemble est terminée*.

7 En excluant les emplois « sans contrepartie », la comparaison de l'Institut touche 68 % de l'effectif compris dans les emplois ayant une contrepartie.

8 Voir l'article du Flash-info de septembre 2005 intitulé *Le projet de sélection des emplois repères : l'étape de la représentativité d'ensemble est terminée*.

Rémunération globale par heure travaillée

L'article 4 de la Loi sur l'Institut[9] précise que ce dernier doit comparer la « rémunération globale » des employés syndiqués de l'administration québécoise avec celle des autres salariés québécois. Pour ce faire, l'Institut utilise les données de l'ERG puisque c'est une des seules enquêtes qui compile, en plus des salaires, des données sur les avantages sociaux, les heures de travail et les heures chômées payées. À l'intérieur de chaque entreprise, les données sur les salaires sont recueillies pour chacun des emplois appariés aux emplois repères. Pour leur part, les données sur le reste de l'enveloppe de rémunération sont recueillies pour des regroupements d'employés bénéficiant de la même couverture pour les divers avantages couverts par l'enquête. Des coûts moyens basés sur l'ensemble des employés d'un regroupement sont calculés. Ces coûts moyens sont ensuite reliés à chacun des emplois appariés, permettant ainsi de calculer la rémunération globale par emploi repère.

Le concept de la rémunération globale qui guide les travaux de l'Institut se définit comme l'ensemble des conditions contractuelles ou statutaires donnant normalement lieu à un engagement monétaire de l'employeur au bénéfice des employés en contrepartie de l'exécution d'un travail pour une période donnée et dans des conditions déterminées[10]. Cette définition de la rémunération globale est transposée dans une équation qui précise les éléments couverts; le tableau 1 présente cette équation.

La rémunération directe comprend, selon le cadre conceptuel élaboré, l'ensemble des sommes versées directement à l'employé soit, principalement, le salaire, mais aussi les primes de chef d'équipe ou de spécialiste, indemnités de vie chère, bonis, commissions et divers remboursements reçus.

La rémunération indirecte comporte surtout les sommes versées généralement à des tiers au nom de l'employé pour qu'il bénéficie de certains avantages, comme une prime d'assurance-vie, ou pour satisfaire à une exigence légale, par exemple la contribution au régime d'assurance maladie du Québec. La rémunération annuelle représente la somme de la rémunération directe et de la rémunération indirecte.

Tableau 1

Rémunération globale par heure travaillée

$$= \frac{\text{Rémunération directe} + \text{Rémunération indirecte}}{\text{Heures rémunérées} - \text{Heures chômées payées}}$$

$$= \frac{\text{Rémunération annuelle}}{\text{Heures de présence au travail}}$$

Les heures rémunérées correspondent à la durée des heures régulières de travail avec les ajustements nécessaires pour les variations saisonnières, comme les horaires d'été. Les heures chômées payées couvrent les périodes d'absence rémunérées, soit les congés annuels, les congés fériés, les congés de maladie et les autres congés payés. Les heures de présence au travail sont ainsi déterminées en déduisant les heures chômées payées du nombre d'heures annuelles rémunérées[11].

La liste des éléments compris dans la définition de la rémunération globale de l'Institut est présentée au tableau 2. Une distinction y est faite entre les éléments traités et ceux non traités dans la comparaison.

La prise en compte de la rémunération globale offre un portrait plus complet que la seule comparaison des salaires et permet de nuancer les résultats. Ainsi, l'administration québécoise peut accuser un retard sur le plan salarial par rapport à un secteur donné et être en avance face au même secteur pour la rémunération globale. Toutes les combinaisons sont possibles. La publication de ce type d'information représente une valeur ajoutée de l'ERG par rapport aux autres enquêtes de rémunération.

En plus des données sur la rémunération globale, l'ERG compile des données sur les échelles salariales (minimums et maximums normaux). Encore une fois, cette information permet de nuancer les résultats en comparant les politiques salariales des différents secteurs et le degré d'avancement des employés dans leur échelle salariale respective. Dans le même esprit, l'Institut envisage d'enquêter la rémunération variable à court terme qui comprend les primes annuelles au rendement, soit la prime cible et la prime effectivement versée.

Quant à la sécurité d'emploi, il s'agit d'une facette importante de la rémunération globale, présente dans les préoccupations de développement de l'Institut. Ce dernier a d'ailleurs produit en 1994 un document sur le sujet, parmi les mieux documentés à ce jour[12]. Cette analyse très élaborée a permis, entre autres, de constater que la valeur réelle de la sécurité d'emploi est complexe à mesurer et à quantifier. L'inclusion de cette dimension dans l'équation de la rémunération globale demeure un défi difficile à surmonter. Éventuellement, malgré la complexité d'une telle approche, la valeur de la sécurité d'emploi pourrait être appréciée en fonction d'une notion de degré d'employabilité de chaque personne et d'une prime d'assurance estimée correspondante, dans l'éventualité d'une perte d'emploi.

9. L.R.Q., c. I-13.011.
10. Voir : IRIR, 1988, *Cadre conceptuel de la définition de la rémunération globale*, Montréal.
11. Voir à ce sujet l'article du Flash-info de mars 2001 intitulé *Calcul de la rémunération globale*.
12. IRIR, 1994, *La sécurité d'emploi : Mythes et réalités*, Montréal, 202 p.

Tableau 2

Éléments et composantes de la rémunération globale

	Éléments traités	Éléments non traités par la comparaison
Rémunération directe	- Salaire[1] - Remboursement de congés de maladie non utilisés	- Bonis, commissions et montants forfaitaires[2] - Primes[2] - Rémunération pour le temps supplémentaire - Sécurité d'emploi[3]
Rémunération indirecte	- Régime de retraite - Assurance-salaire - Assurance-invalidité - Assurance-vie - Assurance-maladie - Assurance-appareils optiques - Assurances-soins dentaires - Compensation pour congés parentaux - Régimes étatiques (RRQ, RAMQ, CSST, CEIC)	- Autres assurances - Services et gratifications - Sécurité d'emploi[3]
Heures rémunérées	- Heures régulières de travail - Horaire d'été	- Heures supplémentaires
Heures chômées payées (durée)	- Congés annuels - Congés fériés et mobiles - Congés parentaux - Congés de maladie utilisés - Congés sociaux (deuil, mariage, activités syndicales, etc.)	- Congés de perfectionnement - Périodes de repos et de repas payées

1. Le salaire comprend la somme versée à l'employé incluant celle correspondant aux heures chômées payées.
2. L'ISQ a recueilli des données portant sur ces éléments dans le cadre de l'ERG 2000. Une étude séparée a été produite en juin 2001.
3. La sécurité d'emploi peut être vue comme faisant partie de la rémunération directe ou de la rémunération indirecte selon les dispositions considérées.

Entreprises de 200 employés et plus

Dans sa comparaison de rémunération, l'Institut présente des résultats pour les établissements de 200 employés et plus, et ce, depuis le tout début. Historiquement, le choix de cette taille d'établissement correspondait aux besoins alors exprimés par les parties patronale et syndicales. Au cœur de ce choix revient la notion de comparabilité des emplois du marché avec ceux de l'administration québécoise. En effet, plus la taille de l'établissement est petite, moins on a de chances de trouver un emploi similaire à ceux de l'administration québécoise. Par ailleurs, même si des emplois appariables se retrouvaient dans des entreprises de plus petite taille (sans être de « petites » entreprises où cette situation risque de moins souvent se présenter), une enquête à cette échelle serait assurément plus coûteuse.

La question de la taille des établissements fait partie des réflexions de l'Institut dans le cadre de l'amélioration continue de ses méthodes. D'ailleurs, tirant profit de la révision de l'ERG[13], l'ISQ développe actuellement des outils pour enquêter des entreprises de plus petite taille, soit celles de 50 employés et plus. Il souhaite, à terme, mener des travaux qui vont permettre de vérifier si, et jusqu'à quel point, le cas échéant, la rémunération est plus faible dans les moyennes entreprises que dans les grandes. De plus, l'ISQ entend discuter de la question de la taille des entreprises à inclure dans la comparaison avec les parties à la négociation.

Par ailleurs, le fait que l'Enquête sur la rémunération globale repose sur un échantillon représentatif permet l'inférence des résultats à l'ensemble des établissements de 200 employés et plus au Québec. Ainsi, tout établissement répondant au critère de taille, provenant de tous les secteurs d'activité économique (sauf ceux exclus de l'univers comme l'agriculture ou la construction) et de toutes les régions du Québec, peut être sélectionné et ce, peu importe ses politiques de rémunération, puisque le choix est fait à partir d'un tirage aléatoire. L'échantillon comporte donc des établissements offrant des enveloppes de rémunération plus ou moins avantageuses. De plus, afin de tenir compte de la variabilité inhérente à toute enquête statistique reposant sur un échantillon, des mesures de précision sont calculées et prises en compte dans le calcul des écarts de rémunération.

Secteurs comparés

Pour les besoins de sa comparaison, l'Institut compare la rémunération des salariés de l'administration québécoise (fonction publique, secteur des commissions scolaires et des cégeps et secteur de la santé et des services sociaux) avec celle des autres salariés québécois (ASQ). Le choix et la définition de ces secteurs (voir tableau 3) correspondent aux exigences de la Loi sur l'Institut (article 4)[14]. En plus des résultats comparatifs entre ces deux secteurs, le rapport présente des résultats comparant la rémunération de l'administration québécoise avec celle des deux secteurs composant les ASQ, soit le secteur privé et le secteur « autre public ». De la même façon, des résultats comparatifs sont fournis pour les secteurs composant le secteur « autre public », c'est-à-dire l'administration municipale, les « entreprises publiques », le secteur universitaire et

13. Voir à ce sujet les articles du Flash-info suivants : celui de septembre 2004 intitulé : *Enquête sur la rémunération globale : les travaux de révision sont bien amorcés*, celui de mars 2005 intitulé *Révision de l'Enquête sur la rémunération globale : le contenu se précise* et celui de septembre 2005 intitulé *Une nouvelle ère... lancement de la nouvelle ERG*.
14. Voir section Historique et contexte.

Tableau 3

Marché du travail au Québec et grands secteurs de comparaison

Administration québécoise	Autres salariés québécois[1]	
	Secteur privé[2]	Secteur « autre public »
• Fonction publique	- Mines	- Entreprises provinciales (sociétés d'État et autres)
- Ministères	- Manufacturier	- Administration fédérale au Québec
- Organismes gouvernementaux[3]	- Transport et entreposage	- Entreprises fédérales au Québec
- Fonds spéciaux	- Communications	- Universités
• Éducation	- Commerce de gros et de détail	- Administrations municipales
- Commissions scolaires	- Finance, assurances et immobilier	- Entreprises locales
- Cégeps	- Services aux entreprises	
• Santé et services sociaux	- Hébergement et restauration	
- Régies régionales de la santé et des services sociaux	- Autres services	
- Centres hospitaliers		
- Centres d'hébergement (CHSLD)		
- Centres de réadaptation		
- Centres locaux de services communautaires		
- Centres de protection de l'enfance et de la jeunesse		

1. Pour la comparaison, la rémunération des autres salariés québécois et celle du secteur privé sont également comparées selon que les salariés sont syndiqués ou non.
2. Sont exclus : l'agriculture et les services relatifs à l'agriculture, l'exploitation forestière et les services forestiers, la pêche et le piégeage ainsi que la construction.
3. Ne comprend pas les organismes gouvernementaux à caractère industriel et commercial.

l'administration fédérale. Finalement, des résultats sont également présentés selon le statut de syndicalisation.

Approche d'enquête

L'approche d'enquête utilisée par l'Institut est l'entrevue de type « face-à-face » avec les employeurs. En leur rendant visite au moment de l'enquête, les enquêteurs de l'ISQ s'assurent, entre autres, de recueillir les données sur la rémunération à partir des données de paye, ce qui représente la source officielle la plus objective. En outre, cette approche permet de mieux cerner le dossier, de faire des appariements rigoureux et de développer une relation de qualité avec le répondant en plus de permettre une homogénéité dans l'application des critères d'appariement. Ces entrevues sont menées par des enquêteurs professionnels, spécialisés en rémunération et formés principalement en relations industrielles ou en administration des affaires avec spécialisation en ressources humaines. La décision d'apparier les postes appartient aux enquêteurs. Ceux-ci colligent également toute l'information nécessaire pour compléter le dossier. Une fois la visite terminée, les appariements et l'information contenue dans chaque dossier sont validés soit par l'enquêteur lui-même, soit par un autre enquêteur.

Tel que vu précédemment, la méthode de l'appariement des emplois[15] permet de comparer les responsabilités, les tâches et les exigences des emplois à partir de descriptions de tâches détaillées. Les emplois repères sont en plus divisés en niveaux de responsabilité. Cette hiérarchisation des niveaux de complexité et de responsabilité est similaire à celle qui est utilisée par le U.S. Bureau of Labor Statistics, un organisme statistique qui effectue d'importantes enquêtes de rémunération pour le compte du gouvernement américain.

Autres approches régulièrement citées

Dans le contexte des négociations dans l'administration québécoise, de nouvelles données comparant la rémunération des secteurs public et privé ont été diffusées. Les principales comparaisons de la rémunération citées au cours des derniers mois sont les deux réalisées par la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI 1 et FCEI 2) et celle de Madame Estelle Ouellet, du Département de sciences économiques de l'Université de Montréal (U de M)[16]. Le tableau 4 présente un sommaire des principales caractéristiques méthodologiques des trois approches mentionnées ici de même que de celle de l'ISQ.

15. Voir à ce sujet l'article du Flash-info de septembre 2001 intitulé *Les emplois repères et le processus d'appariement des postes dans l'Enquête sur la rémunération globale au Québec*.

16. Les références complètes de ces études sont :

Picard, Derek, 2003. Droit de regard sur les salaires : *Comparaison entre les salaires du secteur public et du secteur privé*. Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI 1). L'étude est disponible à l'adresse suivante : http://www.fcei.ca/research/reports/Salaires_2003.pdf

Paradis, Pierre Emmanuel, 2005. *Ç'a l'air que les salaires*. Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI 2). L'étude est disponible à l'adresse suivante : http://www.fcei.ca/quebec/pdf/remun_Qc_2005.pdf

Ouellet, Estelle, 2005. *La rémunération salariale des employés de l'administration publique au Québec : Comparaison avec les autres salariés québécois, 2002*. Montréal, Département de sciences économiques, Université de Montréal, 43 pages (U de M).

Tableau 4

Présentation sommaire des quatre approches fournissant des écarts salariaux entre les secteurs public et privé

	ISQ	FCEI 1	FCEI 2	U de M (E. Ouellet)
Sources des données	Enquête sur la rémunération globale **(ERG)** de l'ISQ : enquête « entreprises » annuelle auprès des établissements de 200 employés et plus et des municipalités de 25 000 habitants et plus.	**Recensement** de Statistique Canada : fournit des données aux 5 ans sur les caractéristiques démographiques, sociales et économiques des Canadiens. Revenu supplémentaire du travail **(RST)** à partir du système de comptes nationaux de Statistique Canada : pour les données sur les avantages sociaux à l'échelle canadienne. Enquête sur la population active **(EPA)** : pour les données sur les heures de travail et les avantages sociaux (non utilisées pour le calcul des écarts).	Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail **(EERH)** de Statistique Canada : enquête « entreprises » mensuelle qui fournit des estimations de salaires pour les codes à quatre chiffres du SCIAN 2002 et pour différentes tailles d'entreprises. Les statistiques produites sont fondées sur (1) le recensement des dossiers administratifs (provenant de l'Agence des douanes et du revenu du Canada) pour les établissements qui sont dans le Registre des entreprises de Statistique Canada et sur (2) l'Enquête sur la rémunération auprès des entreprises (ERE).	Enquête sur la population active **(EPA)** de Statistique Canada : enquête « ménages » mensuelle qui a pour objectif principal de fournir de l'information sur le marché du travail, par exemple sur l'emploi, le chômage et la population active.
Date des données utilisées	2004	Recensement : 2001 RST : 2000 et EPA : 2000	2004	Janvier 2002
Approche de collecte relative aux professions	**Appariement des emplois repères** : ces appariements sont effectués par des professionnels en rémunération et sont basés sur la description détaillée des tâches et activités de l'emploi, en tenant compte notamment des qualifications requises.	Des recenseurs de Statistique Canada attribuent un **code CTP**[1] à chaque personne en emploi selon le titre (genre d'emploi) et les principales tâches effectuées.	**Les professions ne sont pas disponibles dans l'EERH.**	L'attribution d'un **code CNP**[2] se fait pour chaque personne en emploi selon le titre et les principales activités effectuées.
Couverture • Secteur public ➢ Secteur privé et exclusions o Emplois (professions)	• Administration québécoise[3] ➢ Couvre tous les secteurs sauf l'agriculture, l'exploitation forestière, la chasse, la pêche et le piégeage ainsi que la construction. o 59 emplois repères, représentant 199 « emplois » de l'administration québécoise. Exclut les emplois non comparables (enseignants, infirmières, etc.).	• Administration publique québécoise[4] : code 912 du SCIAN[5]. ➢ Secteur privé défini par exclusion, soit : tous les secteurs classés dans le SCIAN, à l'exception de l'administration fédérale, de l'administration publique provinciale, des administrations publiques locales, du secteur des services d'enseignement, de celui des soins de santé et de l'assistance sociale et de celui des services publics. o 257 professions de la CTP. Exclut les professions non comparables (enseignants, pompiers, personnel militaire, etc.).	• Administration publique québécoise : code 912 du SCIAN. ➢ Secteur privé défini par exclusion, soit : tous les secteurs classés dans le SCIAN, à l'exception de l'administration fédérale, de l'administration publique provinciale, des administrations publiques locales, du secteur des services d'enseignement, de celui des soins de santé et de l'assistance sociale et de celui des services publics. Exclusions : les secteurs de l'agriculture, de la pêche et du piégeage, des services domestiques aux ménages privés, des organismes religieux et du personnel militaire des services de la défense. o Résultats portant sur tous les emplois confondus en un seul ensemble.	• Administration provinciale : code 912 du SCIAN **et** • Administration provinciale-plus : inclut, en plus de l'administration provinciale, les secteurs des services d'enseignement (code 611 du SCIAN) et des soins de santé et de l'assistance sociale (code 62 du SCIAN)[6]. ➢ Secteur privé non défini précisément. Exclusions : l'agriculture, l'exploitation forestière, la chasse et la pêche, l'extraction minière, pétrolière et de gaz. o 47 professions disponibles basées sur la CNP, l'auteure regroupe ces 47 professions en 7 sous-groupes.
Modèle et objectif de la comparaison	Comparaison de la **rémunération globale** moyenne (salaires et avantages sociaux) pour des emplois comparables tout en pondérant par la répartition de l'effectif dans l'administration québécoise.	Comparaison **du revenu d'emploi médian** pour des professions semblables. Une comparaison générale est effectuée sur le plan des avantages sociaux au Canada. La répartition de l'effectif dans l'administration québécoise est celle prise en compte lors du calcul de l'écart.	Comparaison de la **rémunération hebdomadaire moyenne** dans l'administration québécoise avec celle dans le secteur privé.	L'auteure calcule, à l'aide d'un modèle économétrique, la différence de **salaire horaire** entre **deux personnes ayant les mêmes caractéristiques** (même niveau d'études, même expérience, etc.), l'une travaillant dans l'administration québécoise et l'autre dans le secteur privé. Cette différence salariale est la « rente économique » (avantage de rémunération).

1. Classification type des professions.
2. Classification nationale des professions.
3. L'administration québécoise comprend la fonction publique (ministères, organismes gouvernementaux, fonds spéciaux), le secteur de l'éducation (commissions scolaires et cégeps) et le secteur de la santé et des services sociaux (régies régionales et des services sociaux, centres hospitaliers, centres d'hébergement, centres de réadaptation, centres locaux de services communautaires, centres de protection de l'enfance et de la jeunesse).
4. Administration publique québécoise ou « administration provinciale » : fonction publique québécoise seulement.
5. SCIAN : Système de classification des industries de l'Amérique du Nord.
6. Ce faisant, on inclut dans le « secteur public québécois » (administration provinciale-plus) des organisations ou entreprises privées, notamment des cliniques privées, des cabinets de professionnels de la santé (dentistes, chiropraticiens, etc.) et des écoles de formation sportive, linguistique, artistique, etc.

Sources de données

Comme vu précédemment, la comparaison de rémunération de l'ISQ utilise une enquête spécifique sur la rémunération globale, orientée et développée aux fins de comparaison. Pour leur part, les autres approches citées se basent sur des sources de données ne correspondant pas à des enquêtes de rémunération proprement dites, c'est-à-dire non élaborées aux fins de la détermination de politiques de rémunération. En fait, il s'agit principalement d'enquêtes de nature économique visant la diffusion de données générales sur des phénomènes comme l'emploi, le chômage, etc. ou servant de base à l'élaboration des comptes économiques.

La première étude de la FCEI (FCEI 1) utilise principalement des données du Recensement de Statistique Canada. Le recensement, mené tous les cinq ans, collige une multitude d'informations (dont le salaire médian) auprès des ménages. Ces informations servent à de multiples fins dont la mise en place de politiques, de lois et de programmes gouvernementaux.

La seconde étude de la FCEI (FCEI 2) se base sur l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH) de Statistique Canada. L'EERH résulte de la jonction des données administratives sur les retenues salariales provenant de l'Agence des douanes et du revenu du Canada et d'une enquête mensuelle (Enquête sur la rémunération auprès des entreprises [ERE]) menée auprès des entreprises et permettant d'estimer les variables de l'EERH non disponibles dans les données administratives. L'objectif de l'EERH est de fournir des données détaillées quant au nombre total d'employés rémunérés, à la rémunération brute et aux heures travaillées.

Enfin, l'étude d'Estelle Ouellet (U de M) utilise des données de l'Enquête sur la population active (EPA) de Statistique Canada. L'EPA est une enquête auprès des ménages dont l'objectif principal est de fournir des données sur l'emploi, le chômage et la participation au marché du travail en fonction de diverses caractéristiques sociodémographiques, telles que l'âge, le sexe, le niveau de scolarité et les caractéristiques de la famille.

Résultats selon les professions

L'approche FCEI 1 utilise le salaire médian recueilli auprès des ménages lors du recensement[17]. La FCEI trie les données selon la profession en se basant sur les 514 de la Classification type des professions (CTP) de 1991. Certaines professions sont exclues parce qu'elles ne sont pas comparables d'un secteur à l'autre, notamment les enseignants, les agents de la force publique, les pompiers, le personnel militaire, les agents élus du gouvernement et hauts fonctionnaires tels que les sous-ministres, sous ministres adjoints et directeurs généraux. De plus, les professions qui présentent des différences salariales excessives entre les deux secteurs sont exclues de l'analyse. Après ces exclusions, il reste 257 professions. L'approche FCEI 1 prend donc en compte ces 257 professions dans les résultats qu'elle présente (voir encadré A). La plupart des analyses effectuées le sont toutefois sur la base d'un agrégat de toutes ces professions.

Dans la FCEI 2, la rémunération brute hebdomadaire avant déductions est utilisée. Un salaire moyen est calculé pour le secteur public et un pour le secteur privé. Le salaire moyen ainsi calculé porte donc sur tous les emplois confondus en un seul ensemble. Dans un contexte de comparaison de la rémunération, cette information n'est pas utile puisque le salaire moyen peut varier fortement en fonction des emplois occupés, des qualifications requises pour ces emplois et de la distribution de la main-d'œuvre dans ces emplois. Or, il est reconnu que l'administration québécoise fait appel à une plus forte proportion d'emplois très qualifiés que le secteur privé considéré globalement.

Dans l'étude d'Estelle Ouellet (U de M), le salaire horaire moyen brut avant déductions tiré de l'EPA est utilisé[18]. L'objectif de l'étude est d'expliquer le niveau des salaires horaires individuels en « neutralisant » les caractéristiques individuelles que sont, entre autres, le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint, le nombre d'années d'expérience, la couverture syndicale, le type d'emploi, le statut d'emploi et la taille de l'entreprise. Ainsi, l'auteur calcule la différence de salaire entre deux personnes ayant les mêmes caractéristiques (la même scolarité, expérience, etc.), l'un travaillant dans la fonction publique et l'autre travaillant dans le secteur privé.

Entre autres variables contrôlées, Ouellet a voulu distinguer en fonction de la profession. Elle a donc repris les 47 professions de l'EPA et elle les a regroupées en 7 sous-groupes : cadres (1), professionnels (2), personnel de bureau et vente (3), personnel de la santé (4), personnel de l'éducation (5), personnel de l'hôtellerie/restauration (6) et personnel de la protection et cols bleus (7)[19]. Ces regroupements très larges ne permettent pas une comparaison fine entre les responsabilités et exigences des emplois. Plusieurs professions et tâches sous-jacentes peuvent différer dans un même groupe. Le différentiel salarial (ou « rente économique ») obtenu en faveur des employés du secteur public pourrait simplement signifier que les types de postes et la composition de la main-d'œuvre sont très différents entre les deux secteurs[20].

17. Les recenseurs traitent les renseignements obtenus des répondants portant sur leur emploi et les principales tâches effectuées au travail pour ensuite les classer selon la CTP. Cette méthode ne tient pas compte des niveaux de complexité des emplois, des exigences sur le plan de la scolarité et des années d'expérience, etc. Le codage à partir de la CTP est donc relativement sommaire et peut omettre plusieurs aspects de l'emploi.

18. Une fois cette information obtenue chez le répondant, elle est codée : l'intervieweur inscrit dans le questionnaire le lieu, le titre et la description de l'emploi de chacun des membres de la famille (quand cela s'applique). L'attribution d'un code de profession CNP est par la suite effectuée.

19. Parce que, séparément, ils ne comptaient pas assez d'observations dans l'échantillon, les employés œuvrant dans le domaine de la vente ont été regroupés avec le personnel de bureau, formant le sous-groupe 3, et les cols bleus ont été regroupés avec les employés de la protection, pour constituer le sous-groupe 7.

20. D'ailleurs, dans la comparaison de l'administration provinciale avec le secteur privé, la « rente économique » s'explique en grande partie par la rémunération salariale attachée aux variables de l'âge, de l'éducation et de l'occupation (voir encadré B). De plus, globalement, l'étude de Ouellet confirme que « les travailleurs plus âgés, plus éduqués, ayant plus d'ancienneté et travaillant dans une grosse organisation reçoivent un salaire plus élevé que leurs collègues moins âgés, moins éduqués, ayant moins d'ancienneté et travaillant dans une plus petite organisation » (Ouellet, Estelle, *op. cit.*, p. 19).

Encadré A

Éléments méthodologiques de l'approche FCEI 1

Population :

Personnes âgées de 15 ans et plus ayant un revenu d'emploi et ayant travaillé à temps plein pendant toute l'année en 2000. On entend par emploi à temps plein un emploi occupé pendant 30 heures ou plus par semaine et par emploi pendant toute l'année, un emploi occupé pendant 49 semaines ou plus au cours d'une année.

Définitions des secteurs et des professions :

Les professions correspondant au secteur public et au secteur privé ont été sélectionnées parmi une liste totale de 514 professions définies dans la Classification type des professions (CTP) de 1991.

Les quatre groupes sectoriels sont fondés sur le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) de 1997.

- Administration publique fédérale
- Administration publique provinciale
- Administration publique locale ou municipale
- Secteur privé (toutes les industries classées dans le SCIAN, à l'exception de l'administration publique fédérale, des administrations publiques provinciales, des administrations publiques locales, du secteur de l'éducation, de celui de la santé et des services sociaux, et des services publics).

Régions :

63 régions géographiques au total : Canada, provinces ou territoires, et certaines régions métropolitaines de recensement (RMR) et agglomérations de recensement (AR).

Variables :

i = position de la profession dans une liste totale de 514 catégories CTP.

j = position de la région géographique dans une liste totale de 63 catégories

$G\#_{ij}$ = nombre d'employés des administrations publiques occupant la profession i et résidant dans la région géographique j.

$P\#_{ji}$ = nombre d'employés du secteur privé occupant la profession i et résidant dans la région géographique j.

$Gm\$_{ij}$ = revenus d'emploi médians des employés des administrations publiques occupant la profession i et résidant dans la région géographique j.

$Pm\$_{ij}$ = revenus d'emploi médians des employés du secteur privé occupant la profession i et résidant dans la région géographique j.

Filtrage des données :

Les données correspondant aux critères suivants sont exclues du calcul des écarts salariaux afin d'éviter les valeurs aberrantes[25]:

1. Si $G\#_{ij} < 20$ ou $P\#_{ij} < 20$
2. Si $0,6 > G\$_{ij} / P\$_{ij} > 1/0,6$

Méthode d'agrégation :

Le calcul des écarts salariaux entre le secteur public et l'administration publique est basé sur l'indice de Paasche (I) comme suit :

$$I_j = \frac{\sum Gm\$_{ij} \times G\#_{ij}}{\sum Pm\$_{ij} \times G\#_{ij}} \times 100$$

La valeur $Gm\$_{ij} \times G\#_{ij}$, par exemple, représente les revenus médians dans l'administration publique pondérés par le nombre de personnes travaillant dans ce secteur. Elle est calculée pour chaque profession et à chaque niveau de l'administration publique (fédéral, provincial et local). La valeur totale des revenus à chaque niveau de l'administration publique pour toutes les professions correspond donc à la somme de $Gm\$_{ij} \times G\#_{ij}$ (ou $\Sigma Gm\$_{ij} \times G\#_{ij}$). Si l'on applique ce ratio à la valeur totale pour le même nombre de travailleurs au niveau des revenus médians dans le secteur privé, (i.e., $\Sigma Pm\$_{ij} \times G\#_{ij}$) on obtient l'indice de Paasche susmentionné. ***L'écart salarial réel est de I-100.***

Par conséquent, si I-100 > 0 (ou I > 100), les personnes occupant ces professions dans l'administration publique bénéficient d'avantages de rémunération. De même, si I-100 < 0 (ou I < 100), les avantages de salaire favorisent les professions dans le secteur privé.

Source : Picard, Derek, 2003, *Droit de regard sur les salaires : comparaison entre les salaires du secteur public et du secteur privé*, Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, p. 16

Encadré B

Contribution de chacune des variables à l'écart salarial

Administration provinciale et secteur privé			
Variable	Dû aux caractéristiques	Dû au rendement[1]	Dû aux deux
Constante		- 0.397439	- 0.397439
Sexe	- 0.02337198	0.01233754	- 0.01103444
Âge	0.04755968	0.35839747	0.40595714
Statut matrimonial	- 0.00144189	- 0.0334217	- 0.03486359
Éducation	0.04434909	0.2480434	0.29239249
Durée de l'emploi	0.04012601	- 0.02288673	0.01723928
Temps plein	0.01944583	- 0.09959081	- 0.08014498
Statut syndical	0.02692267	0.10486803	0.1317907
Occupation	0.02170902	0.20743648	0.2291455
Permanence	8.0466E - 05	- 0.01415254	- 0.01407208
Grosseur de l'organisation	0.03075125	- 0.12159245	- 0.0908412
Total	**0.20613015**	**0.24199969**	**0.44812982**
Pourcentage	46 %	54 %	100 %

1. Le terme « rendement » correspond à la « rente économique »

Source : OUELLET, Estelle, 2005. *La rémunération salariale des employés de l'administration publique au Québec : Comparaison avec les autres salariés québécois, 2002*, Montréal, Département de sciences économiques, Université de Montréal, p. 41

Structure de l'effectif

Ainsi que vu dans la méthodologie de comparaison de l'ISQ, il faut, pour neutraliser l'effet sur le salaire moyen de la distribution des employés dans les emplois différente d'un secteur à l'autre, appliquer au secteur comparé (secteur privé) la structure de l'effectif du secteur de base (administration québécoise).

La FCEI 1 prend soin de pondérer les résultats du secteur privé par la distribution des employés de l'administration québécoise dans les professions. L'équation utilisée est présentée dans l'encadré A.

Pour sa part, la FCEI 2 ne prenant pas en compte les différentes professions, cette approche méthodologique n'est pas applicable.

Finalement, dans l'étude de Ouellet (U de M), la variable « sous-groupe professionnel » est l'une des variables explicatives utilisées sous le vocable « occupation ». L'approche retenue ne requiert cependant pas l'application d'une structure de l'effectif uniforme puisqu'il n'y a pas, comme tel, de résultats présentés par groupe d'emplois.

Rémunération globale

La FCEI 1 présente les salaires et certains éléments d'avantages sociaux et d'heures de travail. Les éléments d'avantages sociaux sont les sommes versées par les employeurs pour la retraite et les primes d'assurance, à partir du revenu supplémentaire du travail (RST) de Statistique Canada, ce qui comprend : les cotisations des employeurs aux régimes d'assurance-maladie et d'aide sociale, aux régimes de retraite, aux programmes d'indemnisation des accidents du travail, à l'Assurance-emploi, au Régime de pensions du Canada et au Régime des rentes du Québec ainsi qu'aux allocations de retraite. Le RST est disponible seulement pour le Canada. Quant aux heures de travail, soit les heures habituelles de travail ainsi que les congés de maladie et ceux pour convenance personnelle, les données utilisées sont tirées de l'EPA. Un écart pour les avantages sociaux est calculé pour l'ensemble du Canada seulement. Ce n'est donc qu'une mesure générale, à l'échelle nationale, qui ne tient pas compte des professions.

La FCEI 2 ne présente que les salaires et la rémunération pour les heures supplémentaires alors que Ouellet fournit seulement l'information sur les salaires ainsi que les pourboires, les commissions et les primes.

Aucune de ces trois approches ne calcule la rémunération globale par heure travaillée comme l'étude de l'ISQ le fait.

Taille des entreprises

L'étude FCEI 1 utilise des données de recensement, c'est-à-dire des données salariales d'employés œuvrant dans des établissements de toutes tailles. Le portrait ainsi fourni par cette étude présente un apport important pour mieux connaître la rémunération dans les établissements les plus petits. De la même façon, la FCEI 2, qui utilise les données de l'EERH de Statistique Canada, présente de l'information salariale concernant les entreprises de toutes tailles.

L'étude de l'U de M utilise des données de l'EPA. Cette dernière étant une enquête représentative s'adressant aux ménages, des employés œuvrant dans des établissements de toutes tailles sont représentés, ce qui permet un portrait complet de l'ensemble des salaires moyens payés.

Secteurs comparés

Dans le débat sur la rémunération des employés de l'administration québécoise, la comparaison s'effectue généralement entre le secteur public québécois et le secteur privé. Or, la définition de ces deux secteurs varie considérablement d'une étude à l'autre. Comme nous l'avons vu précédemment, l'ISQ compare l'administration québécoise et les autres salariés québécois (ASQ). L'administration québécoise comprend la fonction

publique québécoise et les secteurs de l'éducation (commissions scolaires et collèges) et de la santé et des services sociaux. Les autres salariés québécois comprennent le secteur privé et le secteur « autre public »[21].

La FCEI 1 compare le secteur privé à l'administration publique québécoise (telle que définie par le code 912 du Système de classification des industries de l'Amérique du Nord [SCIAN] et qui correspond à la fonction publique québécoise). Le secteur privé[22] se définit par tous les secteurs du SCIAN à l'exception de l'administration fédérale, de l'administration publique provinciale, des administrations publiques locales, du secteur des services d'enseignement, de celui des soins de santé et de l'assistance sociale et de celui des services publics.

Tout comme dans la FCEI 1, l'approche FCEI 2 compare le secteur privé à l'administration publique québécoise (code 912 du SCIAN). Elle compare également le secteur privé aux administrations fédérale et municipales. Quant au secteur privé, il se définit par exclusion puisqu'il regroupe tous les secteurs classés dans le SCIAN, à l'exception de l'administration fédérale, de l'administration publique provinciale, des administrations publiques locales, du secteur des services d'enseignement, de celui des soins de santé et de l'assistance sociale et de celui des services publics. Il faut ajouter certaines exclusions : les secteurs de l'agriculture, de la pêche et du piégeage, des services domestiques aux ménages privés, des organismes religieux et du personnel militaire des services de la défense.

Pour sa part, l'approche de l'U de M compare le secteur privé à l'administration provinciale (code 912 du SCIAN) de même qu'à l'administration provinciale-plus qui inclut, en plus de l'administration provinciale (code 912 du SCIAN), les secteurs des services d'enseignement (code 611 du SCIAN) et des soins de santé et de l'assistance sociale (code 62 du SCIAN)[23]. Par contre, le secteur privé n'est pas défini précisément dans le document d'Estelle Ouellet, bien que certains secteurs soient clairement exclus. Il s'agit des secteurs suivants : agriculture, exploitation forestière, chasse et pêche, extraction minière, pétrolière et de gaz.

Il est évident qu'une telle variété de définitions des secteurs public et privé peut avoir un impact sur les résultats de la comparaison de chacune des études. De plus, l'harmonisation des définitions n'est pas possible, puisque l'EERH et l'EPA ne permettent pas de séparer ce qui est « public » et ce qui est « privé » dans les secteurs « services d'enseignement » et « soins de santé et assistance sociale ».

Approche d'enquête

L'approche d'enquête varie selon les enquêtes utilisées. La FCEI 1 utilise les données du recensement de Statistique Canada. Le recensement est postal pour la presque totalité des répondants (98 % des ménages). Seulement 2 % des ménages reçoivent la visite d'un recenseur qui remplit le questionnaire sur place. Ce sont les recenseurs qui analysent les réponses des répondants sur leur emploi et les principales tâches effectuées et qui les classent à l'aide de la Classification type des professions (CTP).

Dans la FCEI 2, les données utilisées proviennent de l'Enquête sur l'emploi, la rémunération et les heures de travail (EERH) de Statistique Canada. Le volet de l'enquête qui permet de recueillir les variables non disponibles dans les données administratives, soit l'ERE, est une enquête postale auprès des entreprises. Il n'y a pas d'appariement en tant que tel, ni de prise en compte de l'emploi occupé. Cette enquête permet de produire des salaires moyens pour les secteurs d'activité (définis selon le SCIAN).

L'étude de l'Université de Montréal utilise les données de l'EPA de Statistique Canada. C'est une enquête auprès des ménages, principalement faite par téléphone et à l'occasion en « face-à-face ». Les intervieweurs saisissent directement les réponses aux questions sur une version automatisée du questionnaire. Le code de profession CNP est par la suite attribué.

Conclusion

Ce portrait sommaire des principales caractéristiques de l'étude de l'ISQ et des autres approches a permis une meilleure compréhension de ce qui les distingue. Ainsi, seule la comparaison de l'Institut est en mesure de s'inscrire directement en lien avec l'objectif normal d'une comparaison de rémunération, soit de fournir des outils pour la détermination des salaires et l'élaboration de politiques de rémunération. La force de l'approche de l'ISQ se caractérise par le fait que celle-ci compare vraiment des emplois semblables, avec précision et rigueur. C'est aussi celle qui emploie les définitions de secteurs de comparaison les plus claires et qui offre des résultats tant par emploi que par groupe d'emplois. Dans ce dernier cas, la méthodologie utilisée annule l'impact, dans la comparaison, de la distribution des employés dans les emplois repères différente d'un secteur à l'autre; l'approche de l'ISQ est donc la seule qui mène à des résultats valides. La comparaison de l'ISQ est finalement la plus complète en ce qui a trait aux éléments de rémunération analysés, tant en ce qui concerne leur nombre que parce que cette approche permet vraiment une comparaison des enveloppes de rémunération.

Il est vrai, toutefois, que les emplois comparés par l'ISQ ne représentent que 24 % de l'ensemble des emplois comparables (68 % de l'effectif) de l'administration québécoise. De plus, la comparaison actuelle ne couvre que les établissements de 200 employés et plus. Or, il est certainement possible de retrouver des emplois appariables aux emplois repères dans des entreprises de moins de 200 employés.

Comme déjà mentionné, l'ISQ se préoccupe du développement et de l'amélioration de ses méthodologies afin de toujours mieux refléter la dynamique du marché du travail et de bonifier sa comparaison. Dans le cadre de réflexions amorcées il y a plusieurs années, l'ISQ a élaboré des pistes de solution concernant les points mentionnés plus haut, soit la couverture sur le plan des emplois et des employés de l'administration québécoise, et celle

21 Voir tableau 3, à la section Concepts, approches et méthodologie

22 Voir tableau 4

23 Ce faisant, on inclut dans le « secteur public québécois » (administration provinciale-plus) des organisations ou entreprises privées, notamment des cliniques privées, des cabinets de professionnels de la santé (dentistes, chiropraticiens, etc.) et des écoles de formation sportive, linguistique, artistique, etc.

des entreprises enquêtées dans le marché. D'abord, il a examiné la possibilité d'inclure une composante probabiliste dans le processus de sélection des emplois repères, ce qui permettrait d'inférer les résultats obtenus pour les emplois repères à l'ensemble des emplois avec contrepartie de l'administration québécoise. De plus, l'Institut a lancé un projet pilote pour tester la faisabilité et les coûts d'une collecte dans les entreprises de 50 à 199 employés. Si la faisabilité en était confirmée, l'Institut souhaiterait, éventuellement, mener une telle enquête afin, dans un premier temps, d'analyser les différences de rémunération selon la taille.

Il n'est toutefois pas assuré que d'éventuels résultats pour les entreprises de 50 employés et plus seraient incorporés à la comparaison de l'Institut. Premièrement, même si l'ISQ reste maître d'œuvre de ses travaux, il serait nécessaire de consulter les parties à la négociation sur cette question. De plus, un élargissement de l'enquête à de plus petits établissements impliquerait nécessairement des ressources supplémentaires récurrentes de façon à assurer la pérennité de cette portion de l'enquête.

Publication à venir

Le 30 novembre prochain, l'Institut diffusera l'édition 2005 de son rapport *Rémunération des salariés. État et évolution comparés*. La première partie de ce rapport compare la rémunération des employés de l'administration québécoise avec celle des autres salariés québécois des différents secteurs du marché du travail (privé, municipal, « entreprises publiques », universitaire et fédéral). La comparaison porte sur les salaires, les avantages sociaux et les heures chômées payées, les heures de travail ainsi que la rémunération globale. Le point est également fait sur l'évolution des écarts. La deuxième partie présente les tendances salariales pour l'administration québécoise et les divers secteurs de l'économie. Elle étudie le pouvoir d'achat des travailleurs et analyse les contextes économique et du marché du travail dans lesquels évolue la rémunération. De plus, elle rend compte des prévisions économiques et des perspectives de l'Institut pour 2005 et 2006.

L'édition 2005 du rapport sur la rémunération des salariés est consultable en version intégrale sur le site Web de l'Institut.

Ce bulletin est conçu par la Direction du travail et de la rémunération de l'Institut.

Pour tout renseignement sur ce numéro spécial veuillez communiquer avec :

Claude Vecerina, analyste en rémunération et conseiller aux relations clients
Direction du travail et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : (514) 876-4384, poste 6239
Télécopieur : (514) 876-1767
Courriel : claude.vecerina@stat.gouv.qc.ca

et pour tout renseignement général sur le bulletin *Flash-info* veuillez communiquer avec :

Sandra Gagnon
Direction du travail et de la rémunération
Institut de la statistique du Québec
1200, avenue McGill College, bureau 400
Montréal (Québec) H3B 4J8

Téléphone : (514) 876-4384, poste 6219
Télécopieur : (514) 876-1767
Courriel : flash-info@stat.gouv.qc.ca

La version PDF de ce bulletin est diffusée sur le site Web de l'Institut, à l'adresse suivante : www.stat.gouv.qc.ca

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
4e trimestre 2005
ISSN 1492-1073 (version imprimée)
ISSN 1715-6394 (en ligne)

© Gouvernement du Québec

Institut de la statistique Québec